

LA-CoNGA PHYSICS  
WP5 DIVERSITY

---

# Plan de diversidad

---

draft 0.3

*Author*  
LA-CoNGA physics

4	<b>Índice</b>	
5	<b>1. Declaración de diversidad</b>	<b>1</b>
6	<b>2. Objetivos básicos de diversidad</b>	<b>2</b>
7	<b>3. Áreas de Acción</b>	<b>2</b>
8	3.1. Diversidad de género: . . . . .	2
9	3.2. Diversidad de identidad: . . . . .	3
10	3.3. Diversidad cultural: . . . . .	3
11	3.4. Diversidad funcional: . . . . .	3
12	3.5. Diversidad generacional: . . . . .	3
13	3.6. Diversidad socioeconómica: . . . . .	3
14	<b>4. Estrategias específicas</b>	<b>3</b>
15	4.1. Oficina de diversidad . . . . .	4
16	4.2. Respeto a los estudiantes . . . . .	5
17	4.2.1. Reclutamiento . . . . .	5
18	4.2.2. Retención . . . . .	5
19	4.3. Respeto a los profesores . . . . .	6
20	4.4. Recomendaciones para miembros transgénero o no binarias de la comunidad	
21	LA-CoNGA physics . . . . .	6
22	4.5. Respeto a la sociedad general . . . . .	7
23	4.6. Conciliación estudio/trabajo-vida . . . . .	7
24	4.7. Respeto a las actividades de comunicación . . . . .	8
25	4.8. Uso del Lenguaje . . . . .	8
26	4.9. Análisis de los indicadores de diversidad y encuestas de feedback . . . . .	8
27	<b>5. Planes y estrategias de diversidad de las Universidades del consorcio</b>	<b>10</b>
28	5.1. Universidad Antonio Nariño (UAN) . . . . .	10
29	5.2. Universidad Industrial de Santander (UIS): Política Equidad Género y Edu-	
30	cación Inclusiva . . . . .	10
31	5.3. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) . . . . .	10
32	5.4. Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) . . . . .	10
33	5.5. Universidad San Francisco de Quito (USFQ): Programa de Diversidad Étnica	10
34	5.6. Universidad Simón Bolívar (USB) y Universidad Central de Venezuela (UCV)	11
35	5.7. Universidad Yachay Tech . . . . .	11
36	<b>6. Consideraciones finales</b>	<b>11</b>

## 1. Declaración de diversidad

La discusión sobre la diversidad en la educación universitaria es simplemente un reflejo de los cambios que estamos viviendo y que cada vez son más palpables en la sociedad. La diversidad debe ser considerada como un factor que garantiza la excelencia, la calidad de la investigación y la innovación, sin embargo, a pesar de los esfuerzos y de un número cada vez mayor de instituciones de educación superior e instituciones de investigación comprometidas con hacer que la ciencia sea más equitativa y con cifras con tendencia positiva sobre la igualdad de género en la investigación en áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM), todavía parece ser difícil priorizar la igualdad y la brecha sigue siendo notable entre hombres y mujeres.

*Diversidad, equidad e inclusión* son los términos que se utilizan a menudo en conjunto en este contexto, pero antes de ver ejemplos de enfoques y estrategias de las universidades y de LA-CoNGA physics en esta área, es útil aclarar sus distintos significados y vínculos.

La *diversidad* se refiere a las diferencias sociales individuales o grupales entre personas, tales como el género e identidad de género, edad, orientación e identidad sexual, origen étnico, afiliación cultural, política o religiosa, condición física o mental y salud, antecedentes socioeconómicos y educativos. Todos ellos pueden desempeñar un papel en el acceso y el éxito en la obtención de un título de educación superior o en el desarrollo de una carrera académica o administrativa en una universidad.

La *inclusividad* se refiere a los diferentes antecedentes que se valoran en un grupo o por la institución que, como prerrequisito, necesita conciencia sobre las diferencias y privilegios. La *equidad* es un enfoque para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas independientemente de su origen. Reconoce que las personas tienen diferentes puntos de partida y la inclusión no ocurre por sí sola, ya que existen barreras específicas (como sesgos, barreras financieras, barreras físicas, etc.) que deben superarse.

Dicho esto, desde LA-CoNGA physics estamos comprometidos con la búsqueda de la excelencia, la no-discriminación y la promoción de los principios y valores del consorcio hacia la comunidad interna y externa. A través de prácticas más inclusivas queremos atraer, alcanzar y retener a un nuevo grupo más diverso de personas dentro del mundo de la Física.

La idea es poder atender desde un punto de vista estratégico los diferentes tópicos de diversidad apoyándonos en políticas que ya han sido estudiadas y aplicadas en universidades dentro de la Unión Europea, Universidades Latinoamericanas así como la experiencia ya existente dentro de los institutos de investigación del consorcio. Para lograr este equilibrio debemos empezar por abordar los prejuicios inconscientes culturalmente hablando y promover la igualdad en todos los niveles dentro las instituciones brindando apoyo a las buenas prácticas. En el presente documento describimos los objetivos en cuanto a diversidad de LA-CoNGA physics, Sección 2, así como las áreas de acción, Sección 3, y estrategias específicas e indicadores a medir a ser implementadas nuestro consorcio, Sección 4.

## 2. Objetivos básicos de diversidad

Desde LA-CoNGA physics estamos comprometidos a formular, promover e impulsar la diversidad, igualdad e inclusión dando respuestas y proponiendo soluciones a estos desafíos a través de prácticas más inclusivas con la finalidad de atraer, alcanzar y retener a un nuevo grupo más diverso de personas dentro del mundo de la Física.

La concreción de esta política se centra en generar un clima que permita la diversidad en todos los siguientes ámbitos: género, edad, orientación sexual, cultura, raza, religión, condición social, necesidades especiales o de cualquier otra circunstancia de sus miembros; y a su vez, rechazar cualquier tipo de discriminación que por dichas causas impida el desarrollo de las actividades de LA-CoNGA physics o que afecte a la selección, retención, avance y bienestar del estudiantado, profesorado y demás miembros.

LA-CoNGA physics se compromete con mantener una gestión socialmente responsable, integradora e inclusiva, en todas nuestras actividades basadas en:

- la igualdad de oportunidades para promover la equidad de género,
- la variedad de culturas, procedencias, conocimientos, habilidades y experiencias,
- la no discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, pensamiento, educación, condición social, cultura, estilo de trabajo o necesidades especiales como enfermedad, discapacidad, accidente o situación familiar, y
- la inclusión para brindar una justa oportunidad a personas con discapacidad, diferencias de edad o que provengan de situaciones de vulnerabilidad.

Además de lo anterior LA-CoNGA physics se compromete con la labor de sensibilizar a sus miembros en materia de diversidad.

Dentro de nuestros objetivos de diversidad de incorporaremos y respetaremos las políticas de diversidad de las Universidades y las instituciones socias de LA-CoNGA physics.

## 3. Áreas de Acción

A partir de los objetivos básicos expuestos en la sección 2, LA-CoNGA physics define las siguientes areas de acción:

### 3.1. Diversidad de género:

Promover la paridad de oportunidades y fomentar la equidad de género en todos los niveles.

- Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles, especialmente en las posiciones de liderazgo.
- Uso de un lenguaje inclusivo no sexista en todos y cada una de las actividades de LA-CoNGA physics [1]
- Fomentar la conciliación entre la vida profesional y personal para todos los miembros de LA-CoNGA physics.

### 3.2. Diversidad de identidad:

Asegurar un entorno inclusivo para todos, con independencia de su orientación o identidad sexual.

- Eliminar y sancionar cualquier práctica de acoso y discriminación hacia los miembros del colectivo LGTBIQ
- Visibilizar el compromiso con la no discriminación del colectivo LGTBIQ.

### 3.3. Diversidad cultural:

Valorar, respetar y potenciar las diferencias culturales como fuente de valor añadido.

- Fomentar el respeto y el valor de la diversidad cultural.
- Abordar y evitar los prejuicios culturales.

### 3.4. Diversidad funcional:

Valorar el potencial único de las personas con capacidades diferentes.

- Mejorar la integración del colectivo de personas con capacidades diferentes dentro del rango de acción de LA-CoNGA physics.

### 3.5. Diversidad generacional:

Contribuir a la integración y convivencia de las diferentes generaciones.

- Establecer medidas orientadas a evitar sesgos en los procesos de selección basados exclusivamente en la edad.
- Asegurar el reconocimiento y valoración apropiado de los jóvenes investigadores que son parte de nuestro consorcio.

### 3.6. Diversidad socioeconómica:

Contribuir con el acercamiento de comunidades excluidas por razones socioeconómicas a las actividades de LA-CoNGA physics.

Dentro de las áreas de acción expuestas se enmarcarán las estrategias específicas y los indicadores que desarrollaremos en la Sección 4 de este documento.

## 4. Estrategias específicas

Dentro de la comunidad de LA-CoNGA se espera la realización de actividades académicas, así como de divulgación científica. Algunas estrategias específicas relativas a las distintas actividades del consorcio y sus respectivos indicadores se exponen a continuación.

## 4.1. Oficina de diversidad

Dentro de nuestra comunidad contaremos con una oficina de diversidad encargada de cuidar y promover la diversidad en todas sus formas para brindar un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y diverso. Asegurandose de progreso y cumplimiento de los objetivos en las distintas areas de acción.

La oficina contará con una persona encargada del rol de oficial de diversidad. Se acordó que la duración del nombramiento del funcionario encargado fuese de 1,5 años con posibilidad de renovación mediante acuerdo común.

Mantendremos continuamente comunicación con los participantes (estudiantado, profesorado y demás miembros asociados) a través de una "ventana de sugerencias" que será completamente anónima y respetará la confidencialidad de los mensajes y su destinatario.

Dentro de las funciones de la oficina de diversidad están:

- Asesorar al equipo organizador de seminarios, talleres y otros esfuerzos académicos para asegurarse de que sean equilibrados y diversos.
- En colaboración con los miembros del consorcio deberá asegurar la recolección apropiada de los indicadores de diversidad. Los indicadores a seguir por estrategias se especifican en las siguientes secciones.
- Seguimiento de los indicadores de diversidad para comprender la cultura comunitaria.
- Informar periódicamente a los miembros de LA-CoNGA physics sobre los indicadores de diversidad, como por ejemplo composición del consorcio, estadísticas de asistencia a los eventos y del quorum de estudiantes de nuestra maestría.
- Asesorar al equipo de comunicación y difusión en materia de diversidad.
- Revisar el plan de diversidad periódicamente, adaptándolo a nuevas exigencias del entorno que puedan surgir, así como a comunicarlo a los miembros del consorcio y asegurarse de que esté a disposición de todos los miembros en todo momento.
- Servir de enlace con las oficinas de diversidad de las instituciones que participan.
- Atender y acompañar a la comunidad de La-CONGA physics sobre quejas y preguntas recibidas relativas a los temas de diversidad a través de nuestra ventana de sugerencias.
- Fomentar el comportamiento acorde a los valores de LA-CoNGA physics expuestos en nuestro código de conducta [2].
- Incluir en los eventos organizados (conferencias, workshops etc.) la discusión sobre diversidad.
- Comprometerse con la labor de sensibilizar a los miembros de LA-CoNGA physics en materia de diversidad.

## 4.2. Respeto a los estudiantes

Nuestro trabajo en materia de diversidad con los estudiantes se concentrará en dos frentes, el reclutamiento y la retención de los estudiantes parte de la LA-CoNGA physics.

### 4.2.1. Reclutamiento

En lo que respecta al reclutamiento de los estudiantes las siguientes medidas serán adoptadas:

- Diseño una convocatoria inclusiva de la mano del equipo de comunicación que promueva la diversidad y permita reclutar estudiantes de diferentes orígenes étnicos y/o clases sociales.
- La campaña publicitaria debe ser lo más amplia posible para llegar a estudiantes de todos los orígenes posibles. Algunas ideas en preparación son:
  - Seminarios web abiertos a todos los estudiantes en el campo.
  - Anuncios usando la lista de distribución de estudiantes.
  - Carteles informativos colocados en áreas comunes de la Universidad.

### 4.2.2. Retención

Dentro de LA-CoNGA physics queremos fomentar la cooperación y comunicación entre estudiantes y profesores de las distintas universidades e institutos para crear un espíritu de grupo que permita continuar y crear nuevas alianzas más allá de la duración de este proyecto.

Dentro de los planes en esta area están:

- Realizar un seguimiento de la composición del grupo durante el año de maestría, ¿los estudiantes de origen infrarrepresentado se desempeñan igual?
- Crear una estructura de tutoría para apoyar y asesorar a los estudiantes durante el año de maestría.
- Brindar apoyo para la creación de un grupo de ex alumnos y miembros de LA-CoNGA physics que permita impulsar el networking en Latinoamérica y hacia Europa.
- Dentro de los recursos de LA-CoNGA physics y sus Universidades socias, nos comprometemos a emplear métodos inclusivos que permitan acercar a estudiantes con discapacidades físicas. Algunas de las posibilidades contempladas hasta ahora son:
  - Posibilidad de asistir a conferencias de manera remota.
  - Tiempo suplementario para exámenes y apoyo externo para las actividades en laboratorio en caso de diversidad funcional que así lo requiera
  - Se investigará la posibilidad del uso de subtítulos en las clases y conferencias en caso de ser solicitado.
- Procurar la disponibilidad del material académico en formatos que optimicen el acceso de los estudiantes.

Indicadores:

- Composición del grupo de estudiantes en siguientes las categorías: género, edad, diversidad funcional, origen etnocultural, origen socioeconómico, situación familiar e identidad de género.
- Asistencia a los seminarios de promoción.
- Análisis de las respuestas a las publicaciones en redes sociales relativas al reclutamiento, de la mano del equipo de comunicación.
- Número de clases y conferencia ofrecidas con subtitulos.
- Número de estudiantes necesitando el uso de los métodos inclusivos ofrecidos por LA-CoNGA.
- Número de estudiantes suscritos y haciendo uso de las estructuras de tutoría.
- Número de actividades organizadas por el grupo de ex-alumnos.
- Número de personas que siguen las clases en línea, cantidad de materiales descargados después de las clases, repositorios "forkeados", hora y día de en la que se hacen los forks y los commits, hora y día en que se acceden los materiales grabados, entro otros.

### 4.3. Respecto a los profesores

La selección del profesorado y de los participantes en seminarios/conferencias/escuelas de la network se hará de manera abierta y transparente bajo nominaciones y cumpliendo con los objetivos de diversidad ya planteados.

Se tomarán en cuenta las calificaciones sin dejar de un lado los objetivos de diversidad ya establecidos. Equilibraremos en la medida de lo posible el número de profesores según el género para promover la igualdad.

Indicadores:

- Composición del grupo de profesores en siguientes las categorías: género, edad, diversidad funcional, origen etnocultural, origen socioeconómico, situación familiar e identidad de género.
- Número de clases y conferencia dictadas.

### 4.4. Recomendaciones para miembros transgénero o no binarias de la comunidad LA-CoNGA physics

Siguiendo las recomendaciones del CERN sobre las personas transgéneros, estamos abiertos a ayudar a los usuarios trans o no binarios a configurar la inscripción a la Maestría (profesorado, estudiantado) con los datos correspondientes a los indicados en su pasaporte o cédula de identidad, sin embargo, pueden cambiar o decidir con qué nombre y bajo qué género quieren ser llamados dentro de comunidad de LA-CoNGA physics una vez inscritos. Para ello es importante comunicarse con la oficina de Diversidad de LA-CoNGA physics y recibir asesoría sobre los pasos a seguir en el registro.



## 4.5. Respetto a la sociedad general

El link LA-CoNGA physics con la comunidad cercana a las instituciones participantes se establecerá a través de las actividades de extensión: por ejemplo actividades de ciencia ciudadana en escuelas, hackatons de análisis de datos, conferencias de divulgación científica en el marco de las escuelas de la red a realizarse a finales del año académico. Dichas actividades deben tratar de involucrar en lo posible sectores de la sociedad con acceso limitado a actividades académicas y científicas.

Indicadores:

- Evaluar el alcance de las actividades planificadas en terminos de instituciones y paises participantes.
- Composición de los participantes en siguientes las categorías: género, edad, diversidad funcional, origen etnocultural, origen socioeconómico e identidad de género.
- Análisis de las respuestas a las publicaciones en redes sociales relativas actividades extensión, de la mano del equipo de comunicación.
- Composición del grupo de instructores de LA-CoNGA physics participando y organizando las actividades extensión.

## 4.6. Conciliación estudio/trabajo-vida

Es importante facilitar la conciliación entre las actividades de estudio, trabajo y personales/familiares de los miembros de nuestra comunidad. Esto es particularmente difícil en los tiempos actuales de presencialidad remota y pandemia. Flexibilidad y apoyo son los principios que guían esta lista de estrategias propuestas:

- Grabar y hacer accesible a los estudiantes el material de las clases.
- Asegurar que la carga de trabajo/horas de estudio sean razonables. Respetar los fines de semana, días festivos y períodos de vacaciones de los miembros del consorcio. Siendo este un consorcio internacional, se evitará planificar actividades de asistencia obligatoria en los días feriados de los diferentes paises miembros del consorcio.
- Crear vias de comunicacion entre estudiantes y profesores, e.g. mattermost, Skype, foros de discusión. También cada institución tendrá la figura de padrino/madrina en presencial para dar apoyo a los estudiantes
- Crear el espacio para la discusión de posibles medidas de conciliación dentro del consorcio. Difundir información sobre eventos/guías que traten de este tema.
- De ser solicitado se estudiará la posibilidad de guardería para niños en conferencias y otros eventos especiales del consorcio.

Indicadores:

- Número de participantes haciendo uso de las facilidades eventualmente propuestas para la conciliación.

## 4.7. Respetto a las actividades de comunicación

En LA-CoNGA physics tenemos distintos mecanismos y actividades de comunicación entre los miembros del consorcio y el público en general, queremos hacer visible nuestro compromiso con la diversidad en CTIM, en particular en física, mediante:

- Uso de un lenguaje inclusivo no sexista en todos y cada una de las actividades de LA-CoNGA physics [1].
- Cooperación con el grupo de divulgación en todo el material creado para nuestro consorcio (incluyendo manejo de las redes sociales, publicaciones en medios audiovisuales, entre otros) para incluir piezas específicas sobre diversidad.
- Difundir información sobre las mejores prácticas en materia de diversidad para los miembros del consorcio a través de formaciones, seminarios, entre otros.
- Fomentar la cooperación y comunicación entre estudiantes y profesores de las distintas universidades e institutos para crear un espíritu de grupo que permita continuar y crear nuevas alianzas entre las universidades participantes.

Indicadores:

- Evaluar el perfil de las piezas de comunicación en siguientes las categorías: género, edad, diversidad funcional, origen etnocultural, origen socioeconómico e identidad de género.

## 4.8. Uso del Lenguaje

Para fomentar un lenguaje inclusivo y no sexista desde el comienzo es importante tener en cuenta que existen diversas formas de comunicarse. En la referencia [1] se encuentra un manual rápido y sencillo de cómo se exponen formas de sustitución del genérico universal masculino, las alternativas para mantener la concordancia entre los elementos de la frase, cómo evitar otros genéricos masculinos y las maneras de evitar diversas formas de discriminación.

Para mantener un ambiente positivo y libre de prejuicios se recomienda evitar hacer comentarios sobre política, religión, la apariencia de las personas, esto es clave para crear una cultura de respeto y más inclusiva.

## 4.9. Análisis de los indicadores de diversidad y encuestas de feedback

Los indicadores de diversidad mencionados en las secciones anteriores proporcionaran resultados cuantificables que permitirán medir los progresos obtenidos en materia de diversidad.

La evaluación y seguimiento regular de los indicadores es fundamental para canalizar los esfuerzos consorcio y definir las responsabilidades de los distintos niveles e integrantes de LA-CoNGA con el avance en el desarrollo de un entorno de trabajo inclusivo e incluso con la recolección misma de los indicadores.

Con la ayuda del consorcio los indicadores de diversidad se evaluarán y reportarán una vez al año. Estos resultados nos permitirán de ser necesario ajustar nuestra plan de di-

329 versidad. Para complementar los reportes anuales sobre los indicadores de diversidad,  
330 se planea diseñar una encuesta para obtener feedback de los miembros del consorcio y  
331 asociados.

332 El reporte inicial [3] de composición del consorcio y análisis de las actividades de reclu-  
333 tamiento de estudiantes realizadas en Julio 2020 por la LA-CoNGA physics será el punto  
334 de referencia para los estudios futuros.

## 5. Planes y estrategias de diversidad de las Universidades del consorcio

Algunas de las Universidades Latinoamericanas, en las cuales los estudiantes de LA-CoNGA physics estarán inscritos, cuentan con programas de diversidad que cubren las distintas áreas de acción detalladas en la sección 3. En las siguientes secciones se hace una recopilación (no exhaustiva) de las políticas y planes de diversidad de las diferentes instituciones, se encontrarán referencias a los documentos web y oficinas de información relevantes.

### 5.1. Universidad Antonio Nariño (UAN)

La Universidad Antonio Nariño cuenta con un plan de “Interculturalidad y apoyo Psicossocial”, este se basa en un acompañamiento integral a los estudiantes promoviendo la integración, la interculturalidad, la equidad y la diversidad. Incluye el apoyo y acompañamiento a la población estudiantil indígena y el acompañamiento a los docentes en los retos que representa la educación intercultural, más detalles sobre el programa en [4].

### 5.2. Universidad Industrial de Santander (UIS): Política Equidad Género y Educación Inclusiva

La Universidad Industrial de Santander cuenta con políticas de equidad de género Ref [5] y de Educación Inclusiva Ref [6]. La Guía de atención de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad en Ref [7] detalla los casos y recursos accesibles para los aspirantes, estudiantes y graduados de la UIS. Las líneas y plan de acción en relación a la equidad de género están detalladas en la Ref [8].

### 5.3. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)

La equidad, diversidad e inclusion es parte integral del modelo educativo de la Universidad de San Marcos, detalles en Ref [9]. La educación superior en la UNMSM busca alcanzar simultáneamente los objetivos de equidad, pertinencia y calidad.

### 5.4. Universidad Nacional de Ingeniería (UNI)

Dentro de la Misión y Visión de la Universidad Nacional de Ingeniería Ref [10] se estipula una educación respetuosa de la diversidad cultural.

### 5.5. Universidad San Francisco de Quito (USFQ): Programa de Diversidad Étnica

La Universidad San Francisco de Quito cuenta con un Programa de Diversidad Étnica (PDE), que busca la formación de líderes éticos, libres y comprometidos con el desarrollo del Ecuador. La oficina de Acompañamiento Estudiantil es la encargada del seguimiento y apoyo a estudiantes de grado que pertenecen a alguno de los programas de acción afirmativa de la USFQ. Atiende a poblaciones vulnerables, como pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos, refugiados, personas con discapacidad y otros. Para mayor información y detalles de contacto dirigirse a la web de la Ref [11].

## 5.6. Universidad Simón Bolívar (USB) y Universidad Central de Venezuela (UCV)

La Universidades Simón Bolívar y Central de Venezuela se rigen por las leyes Venezolanas sobre diversidad y derechos humanos. En particular respetando los preceptos de la Ley Orgánica de Educación, Ref [12], que establece en su Artículo 3. como principios y valores rectores de la educación «*el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género [...]*».

## 5.7. Universidad Yachay Tech

En la Universidad Yachay Tech se ha desarrollado un Plan de Mejoras para la Transversalización del Plan de Igualdad y Ambiente Ref [13]. El plan de mejoras define los lineamientos de acción que permitan al centro de educación superior promover espacios educativos-laborales inclusivos y equitativos que propendan a la igualdad de condiciones y oportunidades, así como el cuidado y protección del ambiente.

## 6. Consideraciones finales

A través de las estrategias específicas e indicadores expuestas en el documento anterior, LA-CoNGA physics se compromete a atender, promover e impulsar la diversidad, igualdad e inclusión en todas nuestras actividades.

Queremos servir de ejemplo para que futuros proyectos en Latinoamérica también incorporen la diversidad como parte fundamental de su estructura y valores.

## Referencias

- [1] Ministerio de Educación. gobierno de Chile. *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. 2020. URL: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf> (vid. págs. 2, 8).
- [2] LA-CoNGA physics. *Código de conducta para LA-CoNGA physics*. 2020 (vid. pág. 4).
- [3] LA-CoNGA physics. *Reporte de diversidad inicial LA-CoNGA physics*. 2020 (vid. pág. 9).
- [4] Universidad Antonio Nariño. *Proyección Social: Programas propuestos para potenciar el bienestar universitario y la proyección social en la UAN 2019*. 2019. URL: <https://www.uan.edu.co/facultad-de-terapias-psicosociales-servicios> (vid. pág. 10).
- [5] Universidad Industrial de Santander (UIS). *Politica Equidad Genero de la Universidad Industrial de Santander*. 2018. URL: <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/documentos/politicaEquidadGeneroUIS.pdf> (vid. pág. 10).
- [6] Universidad Industrial de Santander (UIS). *Politica Educacion Inclusiva para los aspirantes, estudiantes y graduados de la Universidad Industrial de Santander*. 2019. URL: [https://www.uis.edu.co/webUIS/es/transparenciaAccesoInformacionPublica/planeacion/documentos/politica/2019\\_32PoliticaEducacionInclusiva.pdf](https://www.uis.edu.co/webUIS/es/transparenciaAccesoInformacionPublica/planeacion/documentos/politica/2019_32PoliticaEducacionInclusiva.pdf) (vid. pág. 10).

- [7] Universidad Industrial de Santander (UIS). *Guía de atención de Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad(PIESD)*. 2010. URL: [https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar\\_estudiantil/guias/GBE.72.pdf](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar_estudiantil/guias/GBE.72.pdf) (vid. pág. 10).
- [8] Universidad Industrial de Santander (UIS). *Política de Género Instituto Proinapsa UIS*. 2019. URL: <http://proinapsa.uis.edu.co/index.php/quienes-somos/politica> (vid. pág. 10).
- [9] Universidad San Marcos. *Modelo Educativo San Marcos*. 2019. URL: [https://viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2015/07/Modelo\\_Educativo\\_COMPLETO.pdf](https://viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2015/07/Modelo_Educativo_COMPLETO.pdf) (vid. pág. 10).
- [10] Universidad Nacional de Ingeniería. *Misión y visión. Universidad Nacional de Ingeniería*. 2019. URL: <https://www.uni.edu.pe/index.php/institucion/misionyvision> (vid. pág. 10).
- [11] Universidad San Francisco de Quito (USFQ). *Programa de Diversidad Étnica*. 2020. URL: <https://www.usfq.edu.ec/es/estudiantes/programa-de-diversidad-etnica-pde> (vid. pág. 10).
- [12] La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Ley Orgánica de la Educación*. 2005. URL: [http://planipolis.iiep.unesco.org/sites/planipolis/files/ressources/venezuela\\_ley\\_organica\\_educacion.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/sites/planipolis/files/ressources/venezuela_ley_organica_educacion.pdf) (vid. pág. 11).
- [13] Yachay Tech Comisión de Transversalización del Plan de Igualdad y Ambiente. *MEJORAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y AMBIENTE EN YACHAY TECH 2019*. 2019. URL: [https://www.yachaytech.edu.ec/wp-content/uploads/2019/03/1.-MEJORAR-PARA-TRANSVERSALIZACI%C3%93N-DEL-PLAN-DE-IGUALDAD-Y-AMBIENTE-YT-2019-signed\\_signed\\_signed\\_signed.pdf](https://www.yachaytech.edu.ec/wp-content/uploads/2019/03/1.-MEJORAR-PARA-TRANSVERSALIZACI%C3%93N-DEL-PLAN-DE-IGUALDAD-Y-AMBIENTE-YT-2019-signed_signed_signed_signed.pdf) (vid. pág. 11).